

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap individu memiliki berbagai peran dalam interaksi sosial di masyarakat, di mana peran tersebut menentukan kontribusi mereka. Peran seringkali terkait erat dengan status atau posisi seseorang, dan keduanya tidak dapat dipisahkan. Tanpa kedudukan, peran tidak ada, dan sebaliknya. Peran mencerminkan aspek dinamis dari kedudukan; ketika seseorang menjalankan hak dan kewajibannya sesuai dengan posisinya, mereka melaksanakan peran tersebut. Dengan kata lain, peran mencakup hak dan kewajiban individu dalam melaksanakan profesi atau pekerjaan mereka.¹ Dengan bekerja, seseorang dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Manusia berfungsi sebagai subjek, bukan objek, dalam proses produksi, dengan mengedepankan harkat dan martabatnya. Tujuan utama bagi pekerja adalah untuk mendapatkan upah sebagai imbalan atas usaha yang dikeluarkan. Upah ini merupakan hasil dari perjanjian kerja dan menjadi faktor utama, karena merupakan komponen penting bagi pekerja untuk mendukung kesejahteraan hidup, termasuk menghidupi diri sendiri dan keluarga demi kelangsungan hidup.²

¹ Soerjono Soekanto, 2012, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta, Edisi Revisi, Rajawali Pers, hlm. 212.

² Agung Ayu Ngurah Riska Suhariani, 2018, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Keterlambatan Pembayaran Upah Pada UD Darma Kreasi Jaya*, e-Journal Komunitas Yustisia Universitas Pendidikan Ganesha, Vol. 1, No. 2, hlm. 13

Tenaga kerja mencakup setiap individu yang mampu melaksanakan pekerjaan untuk memproduksi barang dan jasa demi memenuhi kebutuhan pribadi maupun masyarakat, berperan sebagai pendorong utama perekonomian Indonesia. Secara hukum, dalam konteks ketenagakerjaan, posisi pengusaha dan pekerja dianggap setara. Namun, dalam konteks sosial tertentu, posisi antara pekerja atau buruh dan pengusaha dapat berbeda dan tidak seimbang.³

Istilah pekerja atau buruh sudah lama dikenal dalam dunia ketenagakerjaan, bahkan sebelum Indonesia merdeka. Dengan kemajuan globalisasi, keberadaan pekerja/buruh semakin disadari sebagai salah satu kebutuhan dasar yang harus dipenuhi. Pekerja diartikan sebagai individu dalam usia kerja yang siap untuk bekerja, termasuk mereka yang sudah bekerja, sedang mencari pekerjaan, bersekolah, atau mengurus rumah tangga. Setiap pekerja atau buruh berhak mendapatkan penghasilan yang cukup untuk memenuhi kehidupan yang layak. Untuk mencapai penghasilan yang mencukupi bagi kesejahteraan manusia, pemerintah telah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.⁴

³ Fenny Natalia Khoe, 2013, *Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya, Vol. 2, No. 1, hlm. 3.

⁴ Koesparmono Irsan, 2016, *Hukum Tenaga Kerja, Jakarta*, Suatu Pengantar, PT. Gelora Aksara Pratama, hlm.191

Sama seperti istilah buruh, pengusaha menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diartikan sebagai;⁵

- a) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh merupakan suatu hubungan hukum yang didasarkan pada perjanjian kerja, di mana masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi.

Pengusaha memiliki kewajiban untuk melindungi hak-hak tenaga kerja yang bekerja di perusahaannya. Terdapat larangan-larangan bagi pengusaha terkait perlakuan terhadap tenaga kerja, antara lain:⁶

- a) pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat;
- b) pengusaha dilarang mempekerjakan anak;
- c) pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 07.00 WIB;

⁵ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat 5.

⁶ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 67-85.

- d) pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja;
- e) pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/ buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya; dan
- f) pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.

Perlindungan terhadap tenaga kerja bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh serta memastikan kesempatan dan perlakuan yang setara tanpa diskriminasi dalam bentuk apa pun. Hal ini bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, sambil tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Setiap tenaga kerja memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, atau aliran politik, sesuai dengan minat dan kemampuannya, termasuk perlakuan yang setara bagi penyandang cacat.⁷

Adanya perlindungan terhadap tenaga kerja tidak terlepas dari perselisihan. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang menyebabkan konflik antara pengusaha atau kelompok pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Konflik ini biasanya terjadi karena adanya sengketa mengenai hak,

⁷ Ashabul Kahfi, 2016, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*, jurnal *Jurisprudentie*, Vol. 3, No. 2, hlm. 2

kepentingan, pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang terjadi dalam satu perusahaan.⁸ Dengan demikian, perselisihan hubungan industrial mencakup:

- a) perselisihan hak;
- b) perselisihan kepentingan;
- c) perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d) perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan.

Gugatan mengenai perselisihan hubungan industrial di Indonesia merupakan langkah penting yang dapat diambil oleh pekerja atau buruh yang merasa hak-haknya dilanggar. Proses pengajuan gugatan ini dilakukan di Pengadilan Hubungan Industrial, yang merupakan bagian dari Pengadilan Negeri dan berfungsi khusus untuk menangani perkara-perkara yang berkaitan dengan hubungan kerja. Lokasi Pengadilan Hubungan Industrial ini biasanya berada di ibukota provinsi, yang memudahkan akses bagi para pekerja dan buruh yang ingin mengajukan gugatan. Dengan demikian, proses pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial tidak hanya menjadi sarana untuk menyelesaikan perselisihan, tetapi juga mencerminkan upaya untuk menegakkan hak-hak dasar pekerja, sesuai dengan prinsip keadilan dan perlakuan yang layak dalam hubungan kerja. Meskipun terdapat berbagai tantangan yang harus

⁸ Ujang Charda S, 2017, *Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*, Jurnal Wawasan Yuridika, Vol.1, No. 1, hlm. 23

dihadapi, langkah ini menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa setiap pekerja memiliki saluran yang jelas untuk memperjuangkan hak-haknya dalam dunia kerja.⁹

Dalam menjalankan hubungan industrial, pemerintah memiliki peran untuk menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melakukan pengawasan, dan menindak pelanggaran terhadap peraturan ketenagakerjaan. Di sisi lain, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh berfungsi untuk melaksanakan pekerjaan sesuai kewajiban mereka, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, serta mengembangkan keterampilan dan keahlian. Mereka juga berperan dalam memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota dan keluarga mereka. Sementara itu, pengusaha dan organisasi pengusaha berfungsi untuk menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan kepada pekerja/buruh dengan cara yang terbuka, demokratis, dan adil.¹⁰

Salah satu hak dasar pekerja di tegaskan dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28D ayat 2 yang menyatakan bahwa;

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”

⁹ Rika Jamin Marbun, 2017, *Lembaga KEerjasama (LKS) Bipartit Perusahaan Dalam Penyelesaian Perselisihan Hhubungan Industrial Di Kabupaten Deli Serdang*, USU Law Journal, Vol.5, No.1, hlm. 17

¹⁰ Wilson Bangun, 2017, *Manajemen SDM Hubungan Industrial*, Bandung, PT. Gelora Aksara Pratama, hlm.185.

Secara esensial Pasal diatas menegaskan hak buruh akan perlakuan yang adil, akan tetapi hal ini berbanding terbalik dengan adanya batasan waktu atau daluarsa pengajuan gugatan pemutusan hubungan industrial yang memiliki tenggang waktu satu tahun, keberadaan Pasal 82 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengemukakan terkait;

“Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.”

Ketentuan satu tahun ini membawa konsekuensi yang signifikan, terutama ketika mempertimbangkan bahwa banyak pekerja mungkin tidak memiliki pengetahuan yang cukup mengenai hak-hak mereka, atau bahkan mengalami tekanan psikologis dan ekonomi yang membuat mereka sulit untuk bertindak dalam waktu yang ditentukan. Situasi ini menimbulkan ketidakpastian hukum dan beragam interpretasi mengenai alasan-alasan yang bisa diajukan dalam periode tersebut. Misalnya, bagaimana jika seorang buruh baru menyadari bahwa hak-haknya dilanggar setelah lebih dari satu tahun? Apakah ia harus kehilangan kesempatan untuk memperjuangkan keadilan hanya karena batasan waktu ini?

Hilangnya hak buruh dalam pengajuan gugatan seringkali disebabkan oleh prosedur yang harus dilalui dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Proses ini dimulai dengan upaya perundingan BIPARTIT antara pihak buruh dan pengusaha. Jika tidak tercapai kesepakatan, langkah selanjutnya adalah melalui alternatif

penyelesaian sengketa, seperti konsiliasi, arbitrase, dan mediasi. Apabila mediasi gagal, barulah buruh dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.

Namun, dalam konteks hukum yang berlaku, terdapat batasan waktu untuk pengajuan gugatan, yakni satu tahun sejak terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). Prosedur yang panjang dan melelahkan, yang meliputi perundingan BIPARTIT, konsiliasi, arbitrase, dan mediasi, seringkali memerlukan waktu yang cukup lama untuk diselesaikan. Dalam kondisi seperti ini, jika proses penyelesaian belum mencapai titik final dalam jangka waktu satu tahun, maka hak buruh untuk mengajukan gugatan dapat hilang. Oleh karena itu, meskipun prosedur tersebut dimaksudkan untuk menyelesaikan perselisihan secara damai, dalam praktiknya batasan waktu ini dapat merugikan pihak buruh, karena waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan berbagai tahap prosedural belum tentu dapat diselesaikan dalam waktu yang ditentukan.

Dengan demikian, perlu adanya dialog antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja untuk menemukan solusi yang seimbang, yang tidak hanya mengedepankan kepentingan dunia usaha, tetapi juga memberikan perlindungan yang nyata bagi pekerja. Upaya ini akan berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang lebih adil dan layak bagi semua pihak.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah yang dikemukakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana mekanisme pengajuan Pemutusan Hubungan Kerja ke pengadilan hubungan industrial?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum hak pekerja dalam hal gugatan Pemutusan Hubungan Kerja yang kadaluarsa?

C. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan pokok masalah yang telah terangkum dalam rumusan masalah di atas, maka adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis mekanisme pengajuan Pemutusan Hubungan Kerja ke pengadilan hubungan industrial.
2. Untuk menganalisis terkait bentuk perlindungan hukum hak pekerja dalam hal gugatan Pemutusan Hubungan Kerja yang kadaluarsa.

D. Kegunaan Penelitian

Selain mempunyai tujuan, penulisan ini juga mempunyai manfaat. Ada beberapa manfaat dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan pada pengembangan ilmu hukum, khususnya di bidang hukum perdata, hukum administrasi negara.

2. Manfaat Praktis

Sebagai representasi dalam hak buruh/pekerja terhadap pengajuan gugatan pemutusan hubungan kerja dan kewenangan hakim dalam memutuskan gugatan pemutusan hubungan kerja.

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemerintah dalam menetapkan kebijakan yang berkaitan dengan kepastian hukum hakim dalam memutuskan gugatan pemutusan hubungan kerja.
- b. Diharapkan sebagai tambahan pengetahuan dan bahan referensi bagi penelitian mengenai hukum perdata, hukum administrasi negara, hukum ketenagakerjaan dan hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

E. Orisinalitas Penelitian

Keaslian penelitian ini memuat uraian sistematis mengenai hasil-hasil karya ilmiah lainnya yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu atau hampir sama namun objeknya berbeda. Berdasarkan hasil penelusuran melalui internet yang telah dilakukan oleh penulis, diketahui bahwa telah ada yang membahas mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan penulis mengangkat dua tesis dalam keaslian penelitian ini. Adapun judul-judul tersebut antara lain:

1. Tesis “Penyelesaian Sengketa tentang Mitra Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial dengan Melakukan Gugatan dan tidak Melakukan Gugatan Lebih Dahulu”, penelitian ini dilakukan oleh

Mamik Krustiningsih mahasiswa Magister Hukum Fakultas Hukum, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya tahun 2022. Adapun rumusan masalahnya adalah sebagai berikut: 1). Bagaimana perbedaan proses penyelesaian sengketa antara mitra kerja merupakan pekerja dan mitra kerja bukan merupakan pekerja? 2). Bagaimanakah penyelesaian sengketa tentang mitra kerja di Pengadilan Hubungan Industrial dengan melakukan gugatan dan tidak melakukan gugatan lebih dahulu? tesis ini akan di uraikan tentang, Perbedaan penyelesaian sengketa tentang mitra kerja merupakan pekerja dan mitra kerja bukan merupakan kerja terjadi karena adanya perbedaan hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha/pimpinan perusahaan yaitu hubungan kerja dan hubungan kerjasama, sehingga perjanjian yang dibuat juga berbeda yaitu perjanjian kerja dan perjanjian kerjasama. Mitra kerja yang merupakan pekerja didasari dengan perjanjian kerja, sedangkan mitra kerja yang bukan merupakan pekerja didasari dengan perjanjian kerjasama. Penyelesaian sengketa mitra kerja yang merupakan pekerja diatur dalam Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), sedangkan penyelesaian sengketa mitra kerja yang bukan merupakan pekerja dapat dilakukan di Pengadilan Negeri berdasarkan kompetensi relatifnya. PT. Sadikun dan CV. Rapi memberikan status pekerjaanya menggunakan istilah mitra kerja

terhadap pekerjanya yang bekerja sebagai supir, dan karena pekerjanya tersebut di PHK secara sepihak oleh perusahaan maka pekerja tersebut mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial. PT. Sadikun menyelesaikan sengketanya tidak melakukan gugatan lebih dahulu di Pengadilan Negeri untuk membuktikan perjanjian kerjasamanya antara pekerjanya yang disebut sebagai mitra kerja dengan pengusaha/pimpinan perusahaan adalah sah. Oleh karena itu perkara PT. Sadikun kalah. Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial berpendapat bahwa perusahaan telah salah dalam menerapkan perjanjian kerjasama.

Perbedaan mendasar antara topik pembahasan tesis sebelumnya dan yang ingin dikaji oleh penulis terletak pada fokus dan substansi analisis. Tesis sebelumnya menyoroti perbedaan dalam proses penyelesaian sengketa antara mitra kerja yang merupakan pekerja dan mitra kerja yang bukan pekerja. Dalam konteks ini, tesis tersebut mengkaji bagaimana penyelesaian sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan, baik melalui gugatan maupun tanpa gugatan terlebih dahulu. Dengan demikian, fokusnya adalah pada dinamika hubungan kerja dan cara-cara penyelesaian yang dapat diterapkan dalam konteks tersebut.

Sementara itu, penulis ingin mengalihkan perhatian pada isu yang lebih spesifik, yaitu ketentuan daluwarsa dalam pengajuan gugatan pemutusan hubungan kerja (PHK) ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis bagaimana ketentuan mengenai daluwarsa dapat memberikan kepastian hukum serta jaminan perlindungan hukum bagi hak-hak pekerja setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Dalam hal ini, penulis berfokus pada implikasi dari batasan waktu pengajuan gugatan, yang seringkali menjadi hambatan bagi pekerja untuk memperjuangkan hak-haknya.

2. Tesis “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kelas I-A Padang”, penelitian ini dilakukan oleh Neni Vesna Madjid mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Hukum universitas Andalas tahun 2011. Adapun rumusan masalahnya adalah sebagai berikut: 1). Bagaimana praktik Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha yang diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I-A Padang? 2). Bagaimana efektivitas Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I-A Padang dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Sumatera Barat ? tesis ini akan di uraikan tentang, dari 101 perkara PHK sepihak oleh pengusaha, tidak satupun didahului oleh sebuah penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 151 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga Pemutusan Hubungan Kerja yang demikian batal demi hukum (Pasal 155 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan). Dalam praktiknya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PHI pada PN. Kelas I-A Padang oleh sebagian pihak yang berperkara masih dianggap rumit, terutama dalam pembuatan gugatan, jawaban, replik, duplik, dan kesimpulan sehingga hal ini juga menyulitkan bagi hakim untuk memberikan pertimbangan dalam putusannya. Adanya biaya bagi nilai gugatan yang nilainya diatas Rp. 150 juta maupun biaya-biaya lain dan kecendrungan memecah gugatan menjadi 2 (dua) atau lebih, mengindikasikan biaya yang harus dikeluarkan dalam proses ini bagi pekerja maupun pengusaha tidaklah murah. Jika perkara bisa diselesaikan secara damai di PHI pada PN. Kelas I-A Padang, maka sebuah perkara bisa selesai dalam jangka waktu 1 minggu, jika tidak, sebuah perkara bisa selesai dalam jangka waktu bertahun-tahun, karena pekerja ataupun perusahaan melakukan upaya hukum sampai dengan Peninjauan Kembali.

Perbedaan mendalam antara topik pembahasan tesis sebelumnya dan yang ingin dikaji oleh penulis terletak pada fokus analisis dan konteks hukum yang diangkat. Tesis sebelumnya secara substantif membahas praktik pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha dan bagaimana kasus-kasus tersebut diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I-A Padang. Di sini, perhatian tertuju pada efektivitas pengadilan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, serta bagaimana mekanisme penyelesaian sengketa dapat

berjalan dalam praktiknya konteks tersebut, tesis sebelumnya berupaya mengeksplorasi dinamika antara pengusaha dan pekerja dalam proses litigasi, termasuk kendala-kendala yang dihadapi oleh kedua belah pihak. Fokus analisis ini mencakup evaluasi terhadap kualitas keputusan yang diambil oleh pengadilan dan sejauh mana keputusan tersebut mencerminkan keadilan bagi semua pihak yang terlibat. Penelitian ini memberikan gambaran penting tentang bagaimana pengadilan berfungsi dalam konteks hubungan industrial dan tantangan-tantangan yang ada dalam menyelesaikan perselisihan.

Sementara itu, penulis ingin mengalihkan perhatian pada isu yang lebih spesifik, yaitu ketentuan daluwarsa dalam pengajuan gugatan pemutusan hubungan kerja (PHK) ke Pengadilan Hubungan Industrial. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis bagaimana ketentuan mengenai daluwarsa dapat memberikan kepastian hukum serta jaminan perlindungan hukum bagi hak-hak pekerja setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Dalam hal ini, penulis berfokus pada implikasi dari batasan waktu pengajuan gugatan, yang seringkali menjadi hambatan bagi pekerja untuk memperjuangkan hak-haknya.

F. Landasan Konseptual

1. Pengertian Hubungan Industrial

Dalam era industrialisasi yang ditandai oleh kemajuan pengetahuan dan teknologi informasi, perselisihan dalam hubungan industrial menjadi semakin rumit. Untuk menyelesaikannya, dibutuhkan institusi yang mampu menyediakan mekanisme penyelesaian yang cepat, akurat, adil, dan terjangkau. Namun, Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta sudah tidak lagi sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan saat ini. Perselisihan dalam hubungan industrial biasanya muncul akibat ketidaksepahaman dan perbedaan kepentingan antara pengusaha dan pekerja.¹¹

Indonesia mempunyai sistem hubungan industrialnya sendiri, yang dirasa paling cocok dan sesuai dengan falsafah dan budaya masyarakatnya. Pengertian hubungan industrial menurut UU No. 13/2003 hampir sama dengan pengertian Hubungan Industrial Pancasila (HIP) adalah hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (Pekerja; pengusaha dan Pemerintah) didasarkan atas nilai yang merupakan manifestasi dengan keseluruhan sila - sila dari Pancasila dan UUD 1945 yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.¹²

Berdasarkan pengertian diatas, hubungan industrial Pancasila menghendaki agar para pihak yang terlibat dibidang hubungan industrial

¹¹ Maswandi, 2017, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial*, Medan, Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Vol. 5, No. 1, hlm. 37

¹² Sedjun H. Manulang, 1990, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung, Rineka Cipta, hlm. 145

dan ketenagakerjaan harus dilandasi dan dijiwai dengan nilai-nilai yang terkandung di dalam Pancasila, yaitu:¹³

- a. Suatu hubungan industrial harus didasarkan kepada nilai Ketuhanan Yang Maha Esa, yaitu suatu hubungan industrial yang mengakui dan menyakini bahwa pekerjaan merupakan pemberian dari Tuhan dan pekerjaan tersebut merupakan pengabdian kepada Tuhan yang bertujuan dengan adanya pekerjaan tersebut manusia dapat melangsungkan kehidupannya;
- b. Hubungan industrial harus di dasarkan kepada nilai kemanusiaan yang adil dan beradab. Hal ini dimaksudkan bahwa pekerja atau buruh dalam melakukan pekerjaannya harus di tempatkan sesuai dengan kondrat dan martabatnya sebagai manusia bukan sebagai mesin produksi. Dengan kata lain bahwa pekerja atau buruh harus dimanusiakan atau memanusiakan pekerja atau buruh (nguwongke pekerja/buruh);
- c. Hubungan industrial harus dilandasi oleh nilai persatuan. Makna persatuan disini adalah bahwa dalam penyelenggaraan hubungan industrial atau ketenagakerjaan tidak boleh ada perbedaan atau diskriminasi berdasarkan ras, agama, gender, dan golongan. Yang mana perbedaan atau diskriminasi tersebut bertentangan dengan prinsip persatuan.

¹³ Taryono, Arie Purnomosidi, Ratna Riyanti, 2019, *Perlindungan Bagi Pekerja Di Era Revolusi Industri 4.0 Dalam Perspektif Hubungan Industrial Pancasila*, Surakarta, Prosiding Seminar Nasional Hukum Transendental, hlm. 49-50

- d. Hubungan industrial harus di dasari oleh nilai musyawarah mufakat. Arti dari nilai ini adalah bahwa dalam pelaksanaan hubungan industrial meminimalisir terjadinya perbedaan dan mencari persamaan antara pemberi kerja (pengusaha, majikan, perusahaan) dengan penerima kerja (pekerja atau buruh) terutama dalam hal terjadi perselisihan perburuhan atau ketenagakerjaan. Dal hal terjadi perselisihan maka sebisa mungkin diselesaikan melalui mekanisme musyawarah untuk mencapai mufakat antara kedua belah pihak yang berselisih.
- e. Hubungan Industrial harus dilandasi oleh nilai keadilan sosial. Artinya bahwa dalam hubungan industrial atau ketenagakerjaan tujuan akhir yang hendak dicapai adalah untuk memberikan kesejahteraan bukan hanya kepada pemberi kerja (pengusaha atau majikan) melainkan juga harus memberikan kesejahteraan kepada pekerja/buruh beserta keluarganya

Sementara itu, menurut Suherman Toha, mengacu pada Pancasila sebagai landasan filosofis maka Hubungan Industrial Pancasila harus tumbuh kembang dengan pengimplementasian pokok- pokok pikiran dari nilai-nilai Pancasila yang adalah:¹⁴

1. hubungan Industrial Pancasila didasarkan atas keseluruhan sila-sila dari pada Pancasila secara utuh dan bulat yang tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya;

¹⁴ Suherman Toha, dkk, 2010, Penelitian Hukum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Jakarta, BPHN, Depkumham, hlm. 56-57

2. hubungan Industrial Pancasila meyakini bahwa kerja bukanlah hanya sekedar mencari nafkah, akan tetapi kerja sebagai pengabdian manusia kepada Tuhan Yang Maha Esa;
3. dalam Hubungan Industrial Pancasila pekerja bukan hanya dianggap sebagai faktor produksi belaka, akan tetapi sebagai manusia pribadi sesuai dengan harkat, martabat dan kodratnya;
4. dalam Hubungan Industrial Pancasila pengusaha/majikan dan pekerja/ buruh tidak dibedakan karena golongan, keyakinan, politik, paham, aliran, agama, suku maupun jenis kelamin. Karena Hubungan Industrial Pancasila berupaya mengembangkan orientasi kepada kepentingan nasional;
5. sesuai dengan prinsip musyawarah dan mufakat maka Hubungan Industrial Pancasila menghilangkan perbedaan-perbedaan dan mengembangkan persamaan-persamaan dalam rangka menciptakan keharmonisan antara pekerja dan pengusaha. Hubungan Industrial Pancasila meyakini setiap perbedaan pendapat, dan perselisihan yang timbul harus diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat dan tidak diselesaikan dengan cara pemaksaan oleh satu pihak kepada pihak lain;
6. dalam Hubungan Industrial Pancasila didorong untuk terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, dan untuk itu seluruh hasil upaya perusahaan harus dapat dinikmati bersama oleh pengusaha dan pekerja secara serasi, seimbang, dan merata.

Serasi dan seimbang dalam pengertian bahwa setiap pihak mendapat bagian yang memadai sesuai dengan fungsi dan prestasinya. Merata dalam pengertian bahwa setiap hasil perusahaan dapat dinikmati oleh seluruh anggota perusahaan.⁶

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003

Tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha antar buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah berdasarkan perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha”

Hubungan industrial pada dasarnya merupakan suatu hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja. Namun, hubungan ini tidak selalu berjalan dengan baik, dan sering kali muncul permasalahan. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya berita di media massa yang melaporkan perselisihan dalam hubungan industrial. Beragam faktor dapat menjadi penyebab konflik antara pekerja dan pengusaha, seperti pemutusan hubungan kerja (PHK) atau ketidakpuasan terhadap pemenuhan hak-hak pekerja. Selain itu, masalah juga dapat timbul di antara pekerja itu sendiri, misalnya dalam interaksi antara serikat pekerja di dalam perusahaan.¹⁵

Sebelum diberlakukannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian perselisihan tersebut dilakukan berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyesuaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-

¹⁵ Husni, 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 41-42

Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Namun, kedua undang-undang ini dirasakan tidak lagi memenuhi kebutuhan masyarakat, karena tidak mampu mengakomodasi perkembangan, terutama terkait hak-hak para pekerja.¹⁶

2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan kerja terdiri dari perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja. Pada umumnya, perselisihan ini diselesaikan di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (Pengadilan PHI). Namun, sebelum mencapai tahap ini, dapat dilakukan langkah-langkah awal atau alternatif, yaitu: ¹⁷

1. Lembaga Bipartit,

Lembaga Bipartit adalah suatu bentuk perundingan antara pekerja buruh atau serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan kerja. Penyelesaian secara musyawarah ini juga diamanahkan oleh UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan yaitu Pasal 136 Ayat (1) yang menyebutkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan kerja wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat secara musyawarah untuk mufakat. Dan dalam Ayat 2 menyebutkan bahwa dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan

¹⁶ Mulyadi, L dan Agus S., 2011, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori dan Praktik*, Bandung, PT. Alumni, hlm. 61

¹⁷ Sudjana, E., 2005, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*, Jakarta, PPMI, hlm. 12

pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan kerja yang diatur dengan Undang-Undang. Adapun tahapan perundingannya ialah;

- 1) kedua belah pihak menginventarisasi dan mengidentifikasi permasalahan;
- 2) kedua belah pihak dapat menyusun dan menyetujui tata tertib secara tertulis dan jadwal perundingan yang disepakati;
- 3) dalam tata tertib para pihak dapat menyepakati bahwa selama perundingan dilakukan, kedua belah pihak tetap melakukan kewajibannya sebagaimana mestinya;
- 4) para pihak melakukan perundingan sesuai tata tertib dan jadwal yang disepakati;
- 5) dalam hal salah satu pihak tidak bersedia melanjutkan perundingan, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerja/buruh bekerja walaupun belum mencapai 30 (tiga puluh) hari kerja;
- 6) setelah mencapai 30 (tiga puluh) hari kerja, perundingan bipartit tetap dapat dilanjutkan sepanjang disepakati oleh para pihak;
- 7) setiap tahapan perundingan harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak, dan apabila salah satu pihak tidak

bersedia menandatangani, maka hal ketidaksediaan itu dicatat dalam risalah dimaksud;

- 8) hasil akhir setiap perundingan dibuat dalam bentuk risalah yang sekurang-kurangnya memuat :
 1. Nama lengkap dan alamat para pihak;
 2. Tanggal dan tempat perundingan;
 3. Pokok masalah atau objek yang diperselisihkan;
 4. Pendapat para pihak;
 5. Kesimpulan atau hasil perundingan;
 6. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.
- 9) rancangan risalah akhir dibuat oleh pengusaha, ditandatangani oleh kedua belah pihak atau salah satu pihak bilamana pihak lainnya tidak bersedia menandatangani, dan minimal dibuat rangkap 2 (dua) untuk diberikan pada para pihak.

2. Mediasi

Mediasi hubungan kerja selanjutnya disebut Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang ditengahi oleh seseorang atau

lebih mediator yang netral. Jadi mediasi ini merupakan lembaga yang berwenang menyelesaikan segala jenis perselisihan. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi inidilakukan di bidang ketenagakerjaan ini bila mereka enggan Kabupaten/Kota atau dengan kata lain yang menjadi mediator adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja.

3. Konsiliasi

Konsiliator adalah masyarakat yang telah berpengalaman dibidang hubungan kerja dan menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ditunjuk oleh Menteri melakukan konsiliasi dan anjuran tertulis kepada pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Daftar konsiliator untuk satu wilayah kerja disediakan di kantor pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Atas kesepakatan para pihak yang berselisih pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja memilih dan meminta konsiliator dari daftar konsiliator setempat untuk menyelesaikan perselisihan mereka mengenai kepentingan atau PHK.

4. Arbitrase.

Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan oleh seorang atau tiga orang arbiter, yang atas kesepakatan para pihak yang berselisih diminta menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antara serikat pekerja. Dalam hal pihak yang berselisih

memilih 3 orang arbiter dan paling lambat 7 hari sesudah itu, kedua arbiter tersebut menunjuk arbiter ketiga sebagai ketua mejelis arbiter.

Apabila perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan; Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Dalam hal para pihak tidak menentukan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator, mencakup untuk keempat jenis perselisihan.¹⁸

Mediasi adalah langkah formal yang diperlukan dalam proses penyelesaian sengketa hubungan industrial. Ini merupakan metode yang efisien dan hemat biaya, serta dapat menyelesaikan keempat jenis perselisihan. Berbeda dengan arbitrase dan konsiliasi, yang tidak mampu menangani semua jenis perselisihan hubungan industrial. Arbitrase hanya dapat menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar

¹⁸ Rai Mantili, 2021, *Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)*, Padjajaran, Jurnal Bina Mulia Hukum Vol. 6, No. 1, hlm. 49

serikat pekerja dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), melalui kesepakatan tertulis antara pihak-pihak yang berselisih.¹⁹

Perselisihan hak muncul akibat perbedaan pandangan antara pekerja dan pengusaha terkait kontrak kerja atau peraturan perusahaan. Contohnya adalah masalah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang tidak sesuai dengan isi Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Sementara itu, perselisihan kepentingan dapat terjadi ketika tindakan pengusaha tidak sesuai dengan aturan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Misalnya, jika perjanjian menyebutkan adanya kenaikan upah pada bulan keenam setelah pekerja mulai bekerja, tetapi pengusaha membatalkan keputusan tersebut. Selain itu, ketidakpenuhan kebutuhan istirahat bagi pekerja juga dapat menjadi penyebab terjadinya perselisihan kepentingan.²⁰

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah isu yang sangat sensitif bagi pekerja. Jika PHK dilakukan tidak sesuai dengan aturan yang berlaku, hal ini dapat memicu perselisihan. Contohnya adalah ketika pengusaha melakukan PHK secara sepihak tanpa alasan yang jelas. Selain itu, perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan dapat terjadi akibat perbedaan pendapat dan pandangan mengenai aturan

¹⁹ Abd Latip, Lu'lu'ailly, Ainiyah, 2018, *Mediasi Sebagai Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja di Kabupaten Bangkalan*, Jurnal Kompetensi, Vol 12, No 2, hlm. 64

²⁰ Rai Mantili, *Op. Cit*, hlm. 48

perserikatan. Misalnya, sengketa antara Serikat Pekerja A dan Serikat Pekerja B muncul karena adanya anggota yang terdaftar di dua serikat sekaligus, yang mengakibatkan perpecahan di kalangan anggota. Hal ini menjadi pemicu konflik di internal serikat pekerja tersebut.²¹

Prosedur Penyelesaian Perselisihan terdapat dalam Pasal Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan, yang redaksinya selengkapnya dikutip berikut ini:

1. Peselisihan hak,
2. Perselisihan kepentingan,
3. Peselisihan pemutusan hubungan kerja
4. Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

3. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang didirikan dalam sistem peradilan umum untuk mengadili dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan

²¹ *Ibid.*

Hubungan Industrial. Kehadiran Pengadilan Hubungan Industrial membawa perubahan yang signifikan. Pertama, penyelesaian perselisihan yang sebelumnya berada di bawah kekuasaan eksekutif kini menjadi bagian dari sistem peradilan yudikatif. Kedua, prosedur hukum yang diikuti oleh Pengadilan Hubungan Industrial merujuk pada hukum acara perdata yang berlaku di pengadilan umum, kecuali diatur lain dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut.²²

Dalam Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dinyatakan bahwa hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah hukum acara yang berlaku di pengadilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini. Beberapa pengecualian hukum acara tersebut meliputi:²³

- a. Peradilan Hubungan Industrial merupakan peradilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, susunan hakimnya terdiri dari hakim karir dan hakim ad hoc.
- b. Ada 4 (empat) perselisihan
- c. Perkara yang nilai gugatannya kurang dari Rp. 150.000.000,- para pihak dibebaskan dari biaya perkara termasuk eksekusi.

²² Yani Nur Fatimah, 2015, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang di Putus Hubungan Kerja, Semarang, Pandecta Research Law Journal, Volume 10. Nomor 2, hlm. 217

²³ Sugeng Santoso, 2019, Karakteristik Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial, Mataram, Jurnal Hukum Jatiswara, Vol. 34 No. 1, hlm. 19

- d. Gugatan diajukan kepada PHI yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja bekerja.
- e. Gugatan oleh pekerja atas tidak diterimanya pemutusan hubungan kerja, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu satu tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.
- f. Upaya perundingan wajib dilakukan.
- g. Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan.
- h. Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, pengadilan wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan.
- i. Serikat Pekerja dan Organisasi Pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum, untuk mewakili anggotanya.
- j. Mengenal dua macam cara pemeriksaan, yaitu dengan acara biasa dan dengan acara cepat.
- k. Apabila dalam persidangan pertama secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya membayar upah selama skorsing, majelis hakim harus segera menjatuhkan putusan sela berupa perintah untuk membayar upah dan hak-hak pekerja lainnya, memerintahkan sita jaminan, dan putusan itu tidak dapat diajukan perlawanan.

- I. Adanya ketentuan waktu penyelesaian yang harus dilaksanakan.
- m. Sidang sah apabila dilakukan oleh majelis hakim.

Ketentuan tersebut telah menyebabkan interpretasi yang keliru, di mana hukum acara PHI dianggap sama dengan hukum acara perdata. Para pencari keadilan terbagi menjadi dua kelompok: satu pihak beranggapan bahwa hukum acara PHI identik dengan hukum acara perdata, sementara pihak lainnya lebih menekankan perbedaan prinsipil yang ada dalam hukum acara PHI.²⁴

Hukum acara PHI menurut Undang-Undang No. 2/2004 perlu dikaji secara mendalam, mengingat adanya indikasi bahwa hukum acara ini belum sepenuhnya dipahami. Selain itu, penting juga bagi pengusaha untuk menyadari dan mematuhi putusan yang dikeluarkan oleh PHI. Memahami dan mengakui kekhususan serta perbedaan antara hukum acara PHI dan hukum acara perdata dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PHI, sesuai UU No. 2/2004, adalah hal yang mutlak.²⁵

Adapun tahapan cara penyelesaian perselisihan lembaga industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri setempat adalah dilakukan dengan cara:

²⁴ Rustan Sinaga, 2018, *Peran Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Padang Kelas Ia Dalam Memberikan Kepastian Hukum Terhadap Perkara Pemutusan Hubungan Kerja*, Riau, *Soumatera Law Review*, Volume 1, Nomor 2, hlm. 367

²⁵ *Ibid.*

1. Pengajuan Gugatan
2. Proses Pemeriksaan

Pengajuan gugatan perselisihan hubungan industrial harus dilakukan di Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri yang wilayah hukumnya mencakup tempat kerja pekerja/buruh. Gugatan tersebut harus disertai dengan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Jika risalah tersebut tidak dilampirkan, berkas akan dikembalikan kepada pihak penggugat. Penggugat dapat mencabut gugatan sebelum tergugat memberikan jawaban, yang akan menghentikan proses peradilan lebih lanjut. Hal ini bisa terjadi jika ada kesepakatan damai antara penggugat dan tergugat meskipun gugatan sudah diajukan. Setelah pengajuan gugatan, Pengadilan Negeri wajib menetapkan Majelis Hakim dalam waktu tujuh hari kerja, yang terdiri dari satu hakim sebagai ketua dan dua hakim adhoc sebagai anggota untuk memeriksa dan memutuskan perselisihan. Dalam proses pemeriksaan di Pengadilan Hubungan Industrial, ada dua metode pemeriksaan yang dapat dilakukan: a) pemeriksaan dengan acara biasa, dan b) pemeriksaan dengan acara cepat.²⁶

Dalam pemeriksaan dengan acara biasa, Majelis Hakim harus menetapkan sidang dan memanggil saksi atau saksi ahli dalam waktu tujuh hari kerja. Saksi dan saksi ahli diwajibkan memberikan kesaksian di

²⁶ Yudin Yunus, 2023, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial*, Yogyakarta, Jurnal Kewarganegaraan Vol. 7 No. 1, hlm. 731

bawah sumpah, dan Hakim wajib menjaga kerahasiaan semua informasi yang diberikan. Sidang pemeriksaan dengan acara biasa bersifat terbuka untuk umum, kecuali jika Majelis Hakim memutuskan sebaliknya.²⁷ Jika salah satu pihak tidak hadir tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, Majelis Hakim dapat menetapkan tanggal sidang berikutnya, yang harus dilaksanakan paling lambat tujuh hari setelah penundaan. Penundaan sidang dapat diberikan maksimal dua kali. Jika penggugat atau kuasa hukumnya yang sah tidak hadir pada sidang penundaan terakhir setelah dipanggil dengan benar, Majelis Hakim dapat melanjutkan pemeriksaan dan memutuskan perselisihan tanpa kehadiran tergugat. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juga menegaskan bahwa setiap orang yang hadir dalam persidangan wajib menghormati proses persidangan tersebut.²⁸

G. Aspek Hukum Ketenagakerjaan

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pasal ini dapat dimaknai bahwa negara bertanggung jawab terhadap hak konstitusional warga. Ketenagakerjaan merupakan salah satu bidang sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan seseorang, meskipun dihadapkan pada

²⁷ *Ibid.*

²⁸ *Ibid*

terbatasnya lapangan kerja. Selain terbatas, masalah lain yang serius dihadapi terkait perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan. Ada kelemahan pemerintah secara sistemik dalam mengimplementasikan Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahkan cenderung ada penyimpangan. Hal lain masalah koordinasi dan kinerja antarlembaga pemerintah belum optimal dan memprihatinkan.²⁹

Pengertian hukum ketenagakerjaan pada masa dahulu disebut dengan hukum pemburuhan yang dalam bahasa Belanda disebut *arbeidrechts*. Pengertian tersebut dianggap belum memenuhi seluruh pengertian yang sesungguhnya dari sudut pandang para ahli hukum. Maka bila dilakukan perbandingan pendapat di antara para ahli maka pengertian beberapa ahli hukum.³⁰ tentang hukum ketenagakerjaan ialah sebagai berikut:

1. Molenaar menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja, serta antara tenaga kerja dan pengusaha.
2. M.G. Levenbach menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja itu.

²⁹ Rizqa Maulinda, Dahlan, M. Nur Rasyid, 2016, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. Indotruck Utama*, Kanun Jurnal Ilmu Hukum Vol. 18 No. 3, 2016, hlm. 337-351.

³⁰ Abdul Khakim, 2014, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, hlm. 15.

3. N.E.H. van Esveld menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan tidak hanya meliputi hubungan kerja di mana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan, tetapi meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan risiko sendiri.
4. Mok menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan itu.
5. Soepomo menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.
6. Soetikno menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaankeadaan penghidupan yang langsung bersangkutan-paut dengan hubungan kerja tersebut.
7. Halim menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah peraturan-peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja yang harus diindahkan oleh semua pihak, baik pihak buruh/pegawai maupun pihak majikan.

8. Daliyo menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah himpunan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur hubungan kerja antara buruh dan majikan. Buruh bekerja pada dan di bawah majikan dengan mendapat upah sebagai balas jasanya.
9. Syahrani menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah keseluruhan peraturan hukum yang mengatur hubungan-hubungan perburuhan, yaitu hubungan antara buruh dengan majikan, dan hubungan antara buruh dan majikan dengan pemerintah (penguasa).

Konsep Tenaga kerja sendiri diartikan sebagai penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, yaitu usia 15-65 tahun. Menurut Undang-Undang No.13 tahun 2003, tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun orang lain atau masyarakat. Dalam permasalahan ini tenaga kerja dikelompokkan menjadi:³¹

- a. Tenaga Kerja Terdidik adalah tenaga kerja yang memerlukan jenjang pendidikan yang tinggi. Misalnya dokter, guru, insinyur dsb.
- b. Tenaga Kerja Terlatih adalah tenaga kerja yang memerlukan pelatihan dan pengalaman. Misalnya sopir, montir dsb.
- c. Tenaga Kerja tidak Terdidik dan Terlatih adalah tenaga kerja yang dalam pekerjaannya tidak memerlukan pendidikan ataupun

³¹ Ahmad Soleh, *Masalah Ketenagakerjaan Dan Penganggurandi Indonesia*, Jakarta, Jurnal Ilimiah Cano Ekonomos, Volume 6, Nomor 2, hlm. 4

pelatihan terlebih dahulu. Misalnya tukang sapu, tukang sampah dsb.

Istilah tenaga kerja memiliki makna yang lebih luas dibandingkan dengan istilah buruh. Untuk menghindari perbedaan persepsi terkait penggunaan istilah tersebut, istilah ketenagakerjaan lebih tepat digunakan dalam konteks hukum ini. Hal ini sejalan dengan istilah yang digunakan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bukan Undang-Undang Perburuhan. Hukum ketenagakerjaan memiliki beberapa unsur, yaitu:³²

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan.
3. Adanya orang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh, dan sebagainya

Perlu diingat bahwa ruang lingkup ketenagakerjaan tidak bersifat sempit, terbatas, atau sederhana. Dalam praktik, situasinya sangat kompleks dan multidimensional. Oleh karena itu, wajar jika hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi juga mencakup pengaturan di luar hubungan kerja. Semua pihak harus

³² Arifuddin Muda Harahap, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Malang, Cetakan I, Literasi Nusantara, hlm. 16-17

mematuhi ketentuan ini, dan perlindungan dari pihak ketiga, yaitu pemerintah, diperlukan ketika ada pihak yang dirugikan.³³

Kedudukan hukum ketenagakerjaan memiliki keterkaitan dengan aspek hukum perdata, aspek hukum tata usaha negara, dan aspek hukum pidana. Hal ini sangat bergantung pada bidang yang terkait di dalamnya.

Contoh:³⁴

1. Jika terkait dengan perjanjian kerja termasuk di dalamnya hak-hak dan kewajiban yang telah disepakati bersama dan hanya melibatkan para pihak saja, maka hal tersebut menyangkut aspek hukum perdata.
2. Jika terkait dengan perizinan bidang ketenagakerjaan, penetapan upah minimum, pengesahan peraturan perusahaan, pendaftaran perjanjian kerja bersama, pendaftaran serikat pekerja/serikat buruh, dan sebagainya, maka hal tersebut menyangkut aspek hukum tata usaha negara; dan
3. Jika terkait dengan pelanggaran Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka hal tersebut menyangkut aspek hukum pidana.

Telah diuraikan sebelumnya bahwa hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha, yang berarti mengatur kepentingan orang perorangan. Oleh sebab itu juga maka hukum ketenagakerjaan bersifat perdata atau privat. Meski begitu, pelaksanaan hubungan kerja untuk masalah-masalah tertentu masih

³³ *Ibid.*

³⁴ Sendjun Manulang, 1995, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Cet. II Rineka Cipta, hlm. 2.

membutuhkan intervensi dari pemerintah. Sifat hukum ketenagakerjaan dibagi menjadi dua, yaitu bersifat imperatif dan bersifat fakultatif. Hukum bersifat imperatif atau *dwingenrecht* (hukum memaksa) artinya hukum yang harus ditaati secara mutlak, tidak boleh dilanggar. Sedangkan hukum yang bersifat fakultatif atau *regelendrecht/aanvutlendrecht* (hukum yang mengatur/ melengkapi), artinya hukum yang dapat dikesampingkan pelaksanaannya.³⁵

H. Tenaga Kerja

Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja, yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu orang yang mampu melakukan pekerjaan (di dalam atau di luar hubungan kerja) guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup masyarakat.³⁶

Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dan bisa juga secara definisi tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua

³⁵ Abdul Rachmad Budiono, 1995, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta, Rajawali Press, hlm. 9

³⁶ Pratiwi Ulina Ginting, 2016, *Tinjauan Yuridis Terhadap Tenaga Kerja Yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Secara Sepihak dan Tanpa Ganti Rugi dari Perusahaan*, Medan, Universitas Medan Area, hlm. 15

kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja.³⁷

Mereka yang telah bekerja akan dilindungi oleh Undang-Undang Perburuhan atau hukum perburuhan. Undang-undang atau hukumperburuhan berlaku di setiap perusahaan yang menampung atau mempekerjakan para tenaga kerja.

Penting bagi karyawan mengetahui hak-haknya sebagai pekerja. Hak-hak tenaga kerja telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Hak Tenaga Kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan:³⁸

1. Hak dasar untuk memperoleh upah yang layak;
2. Hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama dari perusahaan tanpa diskriminasi;
3. Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja
4. Hak untuk melaksanakan kerja sesuai waktu yang ditentukan, Tujuh jam dalam satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau delapan jam dalam satu hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu. Hak atas penempatan tenaga kerja;
5. Hak mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja;

³⁷ Adianto, J., & Fedryansyah, M, (2018), *Peningkatan kualitas tenaga kerja dalam menghadapi Asean Economy Community*, Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial, 1 (2), hlm. 78.

³⁸ Monica Ayu Caesar Isabela, 2022, *Hak-Hak Karyawan dalam UndangUndang Ketenagakerjaan*. Kompas. Diakses pada tanggal 20 September 2022.

6. Hak mendapatkan kesejahteraan melalui jaminan sosial tenaga kerja. Hak ikut serta dalam serikat pekerja atau buruh;
7. Hak mendapatkan cuti, sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah karyawan bekerja selama satu tahun secara terus menerus
8. Hak istirahat, pekerja setelah bekerja empat jam terus menerus, mendapat kesempatan istirahat selama minimal setengah jam
9. Hak cuti melahirkan dan cuti haid khusus karyawan perempuan: Satu setengah bulan sebelum melahirkan serta hari pertama dan kedua saat masa haid;
10. Hak melaksanakan ibadah;
11. Hak melakukan mogok kerja;
12. Hak mendapatkan pesangon apabila terjadi pemutusan hubungan kerja atau PHK.

I. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dalam hukum perdata dikenal dengan istilah bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms* yang dapat diartikan dalam beberapa pengertian.³⁹ Salah satu pengertian dari perjanjian kerja dalam KUHPerdata terdapat dalam Pasal 1601a yang menyebutkan bahwa;

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”

³⁹ Kresno Adi Nugroho, Djumadi, Noor Hafidah, 2022, *Akibat Hukum Penolakan Penandatanganan Perjanjian Kerjasama (Non-Disclosure Agreement) oleh Pekerja yang Mengundurkan Diri*, Banjarmasin, Notary Law Journal, Volume 1, Issue 3, hlm. 230.

Menyimak dari pengertian perjanjian kerja di atas, bahwa perjanjian kerja tampak memiliki ciri khas yaitu “di bawah perintah”, yang menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawah dan atasan (subsordinasi). Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial ekonomi memberi perintah kepada pekerja yang tingkat sosial ekonomi lebih rendah. Ketentuan tersebut menunjukkan adanya kedudukan yang tidak sama atau seimbang. Ketentuan tersebut, jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian pada umumnya yaitu dalam Pasal 1313 KUHPerdara menyatakan perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana seorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Jelas bahwa kedudukan antara para pihak yang membuat perjanjian adalah sama dan seimbang karena di dalam pasal tersebut ditentukan bahwa satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Maka, pengertian tentang perjanjian tersebut berlainan jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian kerja dalam Pasal 1601a KUHPerdara.⁴⁰ Walaupun demikian, di dalam pembentukan perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya memiliki pedoman yang sama yaitu Pasal 1320 KUHPerdara yang mengatur syarat sahnya suatu perjanjian yaitu:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- c. Suatu hal tertentu;

⁴⁰ Ibid. 231

d. Suatu sebab yang halal”.

Asas kekuatan mengikat adalah asas yang menyatakan bahwa perjanjian yang mengikat bagi para pihak yang mengikatkan diri pada perjanjian tersebut dan sifatnya hanya mengikat ke dalam. Asas kekuatan mengikat kontrak ini mengharuskan para pihak memenuhi apa yang telah merupakan ikatan mereka satu sama lain dalam kontrak yang mereka buat.⁴¹ Asas hukum ini disebut juga asas *pacta sunt servanda* yang secara konkrit dapat dilihat dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata yang memuat kekuatan imperatif, yaitu:

“Semua kontrak yang dibuat sesuai dengan undang-undang yang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”

Teori selanjutnya yang dipakai adalah teori perlindungan hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan pada subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif, maupun represif, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dengan kata lain, perlindungan hukum adalah suatu gambaran dari fungsi hukum yaitu dimana konsep hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan, dan kedamaian.⁴² Adapun perlindungan khusus terhadap pekerja/buruh khususnya dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ditinjau dari segi perlindungan perburuhan, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang

⁴¹ M.Syaifuddin, 2012, *Hukum Kontrak Memahami Kontrak dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatik, dan Praktik Hukum*, Bandung, Mandar Maju, Seri Pengayan Hukum Perikatan, hlm. 91.

⁴² Shidarta, 2008, *Hukum Perlindungan Konsumen*, Jakarta, Edisi, Revisi, Grasindo, hlm. 21

Ketenagakerjaan diharapkan dapat memberikan perlindungan perburuhan yang dilihat dari 3 aspek yaitu: aspek perlindungan sosial, aspek perlindungan ekonomi, dan aspek perlindungan teknis.⁴³

Ketentuan perjanjian pada umumnya di atur oleh Pasal 1313 KUHPerduta. Pengertian dalam suatu perjanjian tersebut dimana antara pihak yang membuatnya mempunyai derajat dan kondisi yang sama serta mempunyai hak dan kewajiban yang seimbang. Dalam membuat perjanjian pada umumnya harus memenuhi ketentuan syarat sahnya perjanjian berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUHPerduta. Pasal 1320 KUHPerduta, menjelaskan bahwa;⁴⁴

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri;
2. Kecakapan membuat suatu perjanjian;
3. Suatu hal tertentu.
4. Suatu Sebab yang halal.

Selanjutnya, dalam penyusunan perjanjian kerja, harus ada kesepakatan antara kedua belah pihak mengenai suatu hal, yang ditegaskan dalam asas perjanjian yang terkandung dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerduta, yaitu asas kebebasan berkontrak. Perjanjian kerja, yang dalam bahasa Belanda dikenal sebagai *Arbeidsovereenkoms*, dapat

⁴³ Zainal Asyhadie, 2008, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan bidang hubungan kerja*, Jakarta, Rajawali Pers, hlm. 85.

⁴⁴ Suharnoko, 2004, *Hukum Perjanjian: Teori Dan Analisa Kasus*, Jakarta, Kencana, hlm. 7

diartikan dalam berbagai cara. Pengertian pertama dijelaskan dalam Pasal 1601a KUHPerduta yang menyatakan bahwa;⁴⁵

“Perjanjian kerja adalah perjanjian dengan mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan untuk di bawah pimpinan pihak yang lain, majikan, untuk waktu tertentu, melakukan dengan menerima upah.”

Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (14) memberikan pengertian perjanjian kerja. Adapun unsur perjanjian kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni adanya unsur work atau pekerjaan, adanya unsur perintah, adanya upah, dan waktu tertentu. Syarat sahnya perjanjian kerja diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berupa syarat formil, sedangkan syarat formil berdasarkan ketentuan Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.⁴⁶

J. Penyelesaian Sengketa

penyelesaian sengketa adalah suatu teori yang mengkaji serta menganalisa terkait dengan kategori maupun jenis sengketa yang timbul dalam kehidupan bermasyarakat. Selain itu juga dalam teori ini membahas terkait faktor penyebab terjadinya sengketa dan cara-cara yang digunakan dalam mengakhiri sengketa. Secara teoretis dalam penyelesaian sengketa

⁴⁵ Agus Yudha Hernoko, 2010, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*, Jakarta, Kencana Prendada Media Grup, hlm. 108

⁴⁶ Apri Amalia Budiman Ginting, Agusmidah, Yefrizawati, 2017, *Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undangundang Ketenagakerjaan Dan Hukum Perjanjian*, Sumatra Utara, USU Law Journal, Vol. 5. No. 1, hlm. 68.

terdapat dua jalur penyelesaian yakni penyelesaian secara litigasi dan juga non-litigasi.⁴⁷

Menurut Jhon Burton, penyelesaian sengketa yang didalamnya terdapat wewenang dan hukum, yang dapat dimintakan kepada para pihak oleh kelompok penengah (mediator) untuk dilaksanakan. Dalam hal ini pendekatan tradisional terhadap manajemen serta pengaturan sengketa pada umumnya berdasarkan atas mediasi dan negosiasi akan dapat terjadi apabila pihak-pihak yang bersengketa setuju untuk melakukan negosiasi dan mempunyai sesuatu yang nyata dapat ditawarkan.⁴⁸

Penyelesaian sengketa melalui jalur non-litigasi dapat dilakukan melalui jalur yang dikenal dengan Alternative Dispute Resolution yang terdiri atas; mediasi, negosiasi, konsultasi, konsiliasi, dan arbitrase atau penilaian ahli. Frans Winarta dalam bukunya menyatakan pengertian dari masing-masing lembaga penyelesaian sengketa adalah sebagai berikut;⁴⁹

1. Konsultasi, adalah suatu tindakan yang bersifat personal antara satu pihak dengan pihak yang lainnya yang merupakan pihak konsultan. Dimana pihak konsultan ini memberikan pendapatnya sesuai keperluan dan kebutuhan klien.

⁴⁷ Juwita Taroci Boboy, dkk, 2020, *Penyelesaian Sengketa Pertahanan Melalui Mediasi Berdasarkan Teori Dean G.Pruitt dan Jeffrey Z.Rubin*, Jurnal Notarius, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Volume 13, Nomor 2, hlm 83

⁴⁸ Burton dalam Ah. Azharudin Lathif dan Diana Mutia Habibaty, 2019, *Disparitas penyelesaian sengketa jalur litigasi pada polis asuransi syariah dan putusan pengadilan*, Jurnal Legislasi Indonesia, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta. Volume 16 nomor 1, hlm.78

⁴⁹ Frans Hendra Winata, 2012, *Hukum Penyelesaian Sengketa*, PT Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 7-8

2. Negosiasi, adalah suatu upaya penyelesaian sengketa para pihak tanpa melalui proses pengadilan dengan tujuan mencapai kesepakatan bersama.
3. Mediasi, adalah penyelesaian sengketa melalui perundingan untuk memperoleh kesepakatan para pihak dengan bantuan mediator.
4. Konsiliasi, merupakan penengah yang bertindak menjadi konsiliator dengan kesepakatan para pihak dengan mengusahakan solusi yang dapat diterima.
5. Penilaian ahli, merupakan pendapat para ahli untuk sesuatu hal yang bersifat teknis dan sesuai dengan bidang keahliannya.
6. Arbitrase, ialah kesepakatan tertulis berisi klausul arbitrase yang dibuat oleh para pihak sebelum timbulnya perselisihan atau setelah adanya perselisihan. Oleh karena itu arbitrase merupakan cara penyelesaian sengketa oleh seorang atau beberapa orang Arbiter berdasarkan atas perjanjian yang telah disepakati serta dibuat secara tertulis oleh para pihak yang terlibat

Selanjutnya, ada proses litigasi yang merujuk pada penyelesaian sengketa melalui jalur pengadilan. Dalam proses ini, pihak-pihak yang bersengketa saling dihadapkan di depan hakim untuk membela hak-hak mereka. Hasil akhir dari litigasi ini biasanya berupa putusan yang

mencerminkan solusi win-lose, di mana satu pihak mungkin mendapatkan keuntungan sementara pihak lainnya tidak.⁵⁰

Dalam proses litigasi, setiap pihak yang terlibat diharuskan untuk menyajikan semua informasi dan bukti yang relevan guna mendukung argumen yang mereka ajukan di persidangan. Proses ini mencakup pengumpulan dokumen, saksi, dan bukti fisik yang dapat memperkuat posisi masing-masing pihak. Dengan melakukan hal ini, para pihak tidak hanya berusaha untuk membuktikan kebenaran klaim mereka, tetapi juga berupaya untuk memberikan gambaran yang komprehensif kepada hakim mengenai konteks sengketa yang sedang diperdebatkan. Tujuan dari langkah penguraian informasi dan penyajian bukti ini adalah untuk mencegah munculnya masalah yang tidak terduga di masa depan. Dengan menyiapkan dan menyampaikan semua informasi secara terbuka, pihak-pihak yang bersengketa dapat membantu hakim dalam mengambil keputusan yang lebih tepat dan adil. Hal ini juga mengurangi kemungkinan terjadinya banding di kemudian hari, yang seringkali disebabkan oleh adanya bukti atau informasi baru yang tidak diungkapkan selama persidangan.

Proses penyelesaian sengketa melalui litigasi ini dilaksanakan dalam kerangka sistem kehakiman yang diatur oleh hukum. Pasal 22 Undang-Undang Dasar 1945 menegaskan bahwa kekuasaan kehakiman berada di bawah Mahkamah Agung serta badan peradilan di bawahnya.

⁵⁰ Nurmaningsih Amriani, 2012, *MEDIASI: Alternatif Penyelesaian Sengketa di Pengadilan*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, hlm. 35.

Ini menunjukkan pentingnya struktur hukum yang jelas dan terorganisir, yang bertujuan untuk menjaga integritas dan keadilan dalam proses peradilan. Di bawah naungan sistem kehakiman ini, semua tindakan yang diambil dalam proses litigasi diharapkan dapat berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip hukum yang berlaku, di mana setiap pihak diberikan kesempatan yang sama untuk menyampaikan argumennya. Hal ini juga menegaskan bahwa pengadilan memiliki tanggung jawab untuk memutuskan sengketa dengan cara yang objektif dan tidak memihak, demi mencapai keadilan yang seimbang bagi semua pihak yang terlibat. Dengan demikian, litigasi bukan hanya sekadar cara untuk menyelesaikan sengketa, tetapi juga merupakan mekanisme yang sangat penting untuk menegakkan hukum dan melindungi hak-hak individu. Melalui proses ini, masyarakat dapat memiliki keyakinan bahwa ada saluran yang tepat dan adil untuk mencari keadilan ketika terjadi perselisihan, sehingga memperkuat kepercayaan publik terhadap sistem hukum yang ada.

K. Landasan Teori

Teori yang digunakan sebagai landasan pembahasan dalam penelitian yang terkait dengan Kepastian Hukum Pengajuan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja Ke Pengadilan Hubungan Industrial adalah teori kewenangan dan teori kepastian hukum.

1. Teori Kepastian Hukum

Hukum bertugas menciptakan kepastian hukum karena bertujuan untuk menciptakan ketertiban dalam masyarakat. Kepastian hukum merupakan

ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum terutama untuk norma hukum tertulis. Menurut Fence M. Wantu, Hukum tanpa nilai kepastian hukum akan kehilangan makna karena tidak lagi dapat dijadikan pedoman perilaku bagi semua orang.⁵¹

Kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum dijalankan, bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan bahwa putusan dapat dilaksanakan. Kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabile terhadap tindakan sewenang-wenang yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu. Secara gramatikal kepastian berasal dari kata pasti yang artinya sudah tetap, mesti dan tentu.⁵²

Selain itu, konsep negara hukum sangat menjunjung tinggi kepastian hukum, yang merupakan konsekuensi dari pengakuan prinsip legalitas sebagai salah satu prinsip negara hukum... Sehingga setiap norma hukum harus ada dan objektif sebagai norma positif dan diharapkan mampu menciptakan hukum yang konkret dan bebas dari konsepsi abstrak yang akan menciptakan ketidakpastian.⁵³

⁵¹ Fence M. Wantu, 2007, AnZmoni Dalam Penegakan Hukum Dalam Penegakan Hukum Oleh Hakim, Jurnal Berkala Mimbar Hukum, Volume 19, Yogyakarta, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, hlm. 388

⁵² Siti Halilah dan Mhd. Fakhrurrahman Arif, 2021, Asas Kepastian Hukum Menurut Para Ahli, Jurnal Hukum Tata Negara, Volume Nomor 2, Tanjung Jabung Barat, hlm. 61

⁵³ Aspan, Z. (2012). *Labor relations in Indonesia thus became known as the practice of outsourcing worker and the specific time work agreement...* Jurnal Ilmu Hukum AMANNA GAPP. Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.

Secara normatif, kepastian hukum dapat diartikan sebagai sebuah peraturan perundang-undangan yang dibuat serta diundangkan dengan pasti. Hal ini dikarenakan kepastian hukum dapat mengatur dengan jelas serta logis sehingga tidak akan menimbulkan konflik dalam norma yang ada di masyarakat.⁵⁴

Menurut Utrecht kepastian hukum mengandung 2 (dua) pengertian yaitu pertama adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu, ajaran kepastian hukum ini berasal dari yuridis dogmatik yang didasarkan pada aliran pemikiran positivis di dunia hukum, yang cenderung melihat hukum sebagai suatu yang otonom, yang mandiri, karena bagi penganut pemikiran ini, hukum tak lain hanya kumpulan aturan.⁵⁵

Kepastian hukum menunjuk kepada pemberlakuan hukum yang jelas, tetap dan konsisten dimana pelaksanaannya tidak dapat dipengaruhi oleh

⁵⁴ Ananda, Teori Keadilan Hukum Menurut Para Ahli, <https://www.gramedia.com/literasi/teorikeadilan-hukum/>, diakses pada tanggal 24 Juli 2023 pukul 21:00 WITA

⁵⁵ Rommy Haryanto Djojorahrdjo, 2019, Mewujudkan Aspek Keadilan Dalam Putusan Hakim Di Peradilan Perdata, Fakultas Hukum Universitas Surabaya, Surabaya, hlm. 94

keadaan-keadaan yang sifatnya subjektif.⁵⁶ Menurut Maria S.W Sumardjono bahwa secara normatif, kepastian hukum itu memerlukan tersediannya perangkat peraturan perundang-undangan yang secara operasional maupun mendukung pelaksanaannya. Secara empiris, keberadaan peraturan perundang-undangan itu perlu dilaksanakan secara konsisten dan konsekuen oleh sumber daya manusia pendukungnya.⁵⁷

Teori kepastian hukum menurut Hans Kelsen, hukum adalah sebuah sistem norma, norma adalah pernyataan yang menekankan aspek seharusnya atau *das sollen*, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan, norma-norma adalah produk dan aksi manusia yang *deliberative*, undang-undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat, adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.⁵⁸

Suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis. Jelas dalam artian tidak menimbulkan keragu-raguan (*multitafsir*) dan logis sehingga menjadi suatu sistem norma dengan norma lain yang tidak berbenturan atau menimbulkan

⁵⁶ Raimond Flora Lamandasa, 2011, Penegakan Hukum, dikutip dari Fauzie Kamal Ismail, Tesis Berjudul Keadilan Hukum Atas Akta Notaris Yang Berkaitan Dengan Pertanahan, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Depok, hlm. 2

⁵⁷ R. Tony Prayoga, 2016, Penerapan Asas Keadilan Hukum Dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2011 Tentang Hak Uji Materiil Dalam Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PMK/2005 Tentang Pedoman Beracara Dalam Pengujian Undang-Undang, Jakarta, *Legal Certainty and Judicial Review*, hlm. 194

⁵⁸ Rommy Haryanto Djojorahrdjo, *Op.Cit.*, hlm. 93

konflik norma. Konflik norma yang ditimbulkan dari ketidakpastian aturan dapat berbentuk kontentasi norma, reduksi norma atau distorsi norma.⁵⁹

2. Teori Kewenangan

Kewenangan atau wewenang mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam kajian hukum administrasi. Pentingnya kewenangan ini sehingga F.A.M. Stroink dan J.G Steenbeek menyatakan: "*Het Begrip bevoegdheid is dan ook een kembegrip in he staats-en administratief recht*".⁶⁰ Dari pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa wewenang merupakan konsep yang inti dari hukum administrasi. Istilah kewenangan atau wewenang sejajar dengan "*authority*" dalam Bahasa Inggris dan "*bevoegheid*" dalam Bahasa Belanda. "*authority*" dalam *Black's Law Dictionary* diartikan sebagai *Legal Power; a right to command or to act; the right and power of public officers to require obedience to their orders lawfully issued in scope of their public duties*.⁶¹ Kewenangan atau wewenang itu sendiri adalah kekuasaan hukum serta hak untuk memerintah atau bertindak, hak atau kekuasaan hukum pejabat publik untuk mematuhi aturan hukum dalam lingkup melaksanakan kewajiban public.

Kewenangan konstitusional Mahkamah Konstitusi melaksanakan prinsip checks and balances yang menempatkan semua lembaga negara

⁵⁹ R. Tony Prayoga, *Op.Cit*, 194

⁶⁰ Nur Basuki Winarno, 2008, *Penyalahgunaan Wewenang dan Tindak Pidana Korupsi*, Yogyakarta: Laksbang Mediatama, hlm. 65

⁶¹ *Ibid*

dalam kedudukan setara sehingga terdapat keseimbangan dalam penyelenggaraan negara. Keberadaan Mahkamah Konstitusi merupakan langkah nyata untuk dapat saling mengoreksi kinerja antar lembaga negara. Undang-Undang ini merupakan pelaksanaan Pasal 24C ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyebutkan bahwa pengangkatan dan pemberhentian hakim konstitusi, hukum acara serta ketentuan lainnya tentang Mahkamah Konstitusi diatur dengan undang-undang.⁶²

Kewenangan sering disejajarkan dengan istilah wewenang. Istilah wewenang digunakan dalam bentuk kata benda dan sering disejajarkan dengan istilah "*bevoegheid*" dalam istilah hukum Belanda. Menurut Phillipus M. Hadjon, jika dicermati ada sedikit perbedaan antara istilah kewenangan dengan istilah "*bevoegheid*". Perbedaan tersebut terletak pada karakter hukumnya. Istilah "*bevoegheid*" digunakan dalam konsep hukum publik maupun dalam hukum privat. Dalam konsep hukum kita istilah kewenangan atau wewenang seharusnya digunakan dalam konsep hukum publik.

Meskipun demikian kekuasaan mempunyai dua aspek yaitu aspek politik dan aspek hukum, sedangkan kewenangan hanya beraspek pada hukum semata yang artinya kekuasaan itu dapat bersumber dari konstitusi, serta dapat bersumber dari luar konstitusi (*inkonstitusional*),

⁶² Bambang Sutiyoso, 2019 Pembentukan Mahkamah Konstitusi Sebagai Pelaku Kekuasaan Kehakiman di Indonesia, PT. Alumni, hlm. 31

misalnya melalui perang atau kudeta, sedangkan kewenangan itu sendiri jelas bersumber dari konstitusi.

Kewenangan adalah apa yang disebut kekuasaan formal, kekuasaan yang berasal dari kekuasaan yang diberikan oleh undang-undang, sedangkan wewenang hanya mengenai suatu "*onderdeel*" atau bagian tertentu saja dari kewenangan. Di dalam kewenangan terdapat wewenang-wewenang *rechtsbe voegdheden*. Wewenang merupakan lingkup tindakan hukum publik, lingkup wewenang pemerintahan, tidak hanya meliputi wewenang membuat keputusan pemerintah (*bestuur*), tetapi meliputi wewenang dalam rangka pelaksanaan tugas, dan memberikan wewenang serta distribusi wewenang utamanya ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Teori kewenangan adalah teori yang mengkaji dan menganalisis tentang kekuasaan dari organ pemerintah untuk melakukan kewenangannya baik dalam lapangan buku politik maupun privat.⁶³

Dari berbagai pengertian kewenangan sebagaimana tersebut di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kewenangan atau authority memiliki pengertian yang berbeda dengan wewenang atau competence. Kewenangan merupakan kekuasaan formal yang berasal dari undang-undang, sedangkan wewenang itu sendiri yaitu suatu spesifikasi dari kewenangan yang artinya barang siapa disini adalah subyek hukum yang diberikan kewenangan oleh undang-undang, maka subyek hukum

⁶³ Pangabean, 2023, Penerapan Teori Hukum Dalam Sistem Peradilan Indonesia, PT. Alumni, hlm. 195

berwenang untuk melakukan sesuatu tersebut dalam kewenangan karena perintah undang-undang.

Menurut Ridwan menjelaskan Yaitu bahwa pilar utama negara hukum yaitu asas legalitas maka berdasarkan prinsip ini tersirat bahwa kewenangan pemerintah berasal dari peraturan perundang-undangan, yaitu sumber kewenangan bagi pemerintah yaitu peraturan perundang-undangan, Secara teori wewenang yang bersumber dari peraturan perundang-undangan tersebut diperoleh melalui tiga cara yaitu kewenangan yang diperoleh melalui atribusi, kewenangan yang diperoleh melalui delegasi dan kewenangan yang diperoleh dari mandat.⁶⁴

Mengenai sifat kewenangan pemerintahan yaitu yang bersifat terikat, fakultatif, dan bebas, terutama dalam kaitannya dalam kewenangan kewenangan pembuatan dan penerbitan keputusan-keputusan atau besluiten dan ketetapan-ketetapan atau *beschikkingen* oleh organ pemerintahan, sehingga dikenal ada keputusan yang bersifat terikat dan bebas. Wewenang yang bersifat terikat, yakni terjadi apabila peraturan dasarnya menentukan kapan dan dalam keadaan yang bagaimana wewenang tersebut dapat digunakan atau peraturan dasarnya sedikit banyak menentukan tentang isi dan keputusan yang harus diambil. Ada dua wewenang yaitu wewenang fakultatif dan wewenang bebas. Wewenang fakultatif adalah wewenang yang terjadi dalam hal badan atau pejabat tata usaha negara yang bersangkutan tidak wajib menerapkan

⁶⁴ Ridwan, H. R., 2016, Hukum Administrasi Negara, Ed. Revisi,-cet. 9. Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 101

wewenangnyanya atau sedikit banyak masih ada pilihan, sekalipun pilihan itu hanya dapat dilakukan dalam hal-hal atau keadaan tertentu sebagaimana ditentukan dalam peraturan dasarnya, sedangkan wewenang bebas adalah wewenang yang terjadi ketika peraturan dasarnya memberikan kebebasan kepada badan atau pejabat tata usaha negara untuk menentukan sendiri mengenai isi dari keputusan yang akan dikeluarkannya atau peraturan dasarnya memberi ruang lingkup kebebasan kepada pejabat tata usaha negara yang bersangkutan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi diatur dalam Pasal 1 Angka 13 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Menurut ketentuan ini, konsiliasi mencakup penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan terkait pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh di dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang difasilitasi oleh satu atau lebih konsiliator yang bersifat netral. Konsiliasi merupakan metode untuk menyelesaikan sengketa atau perkara yang melibatkan pihak-pihak yang berselisih. Meskipun mediasi dan konsiliasi memiliki kesamaan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, Djafar Al-Bram menjelaskan bahwa perbedaannya terletak pada konsiliasi yang lebih berfokus pada konsensus dengan melibatkan pihak ketiga, baik secara

aktif maupun pasif. Dalam proses konsiliasi, konsiliator berperan sebagai penengah.⁶⁵

3. Teori Perlindungan Hukum

Setiap manusia memiliki hak untuk dilindungi termasuk dalam kehidupan bernegara. Dengan kata lain dalam lingkup sosial bernegara setiap warga negara akan mendapat perlindungan dari pemerintah negara. Hukum merupakan sarana untuk mewujudkannya sehingga muncul teori perlindungan hukum.

Perlindungan hukum biasa dikaitkan dengan konsep *rechtstaat* atau konsep *rule of law* karena lahirnya konsep-konsep tersebut tidak lepas dari keinginan memberikan pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia. Konsep *rechtsstaat* muncul di abad ke-19 yang pertama kali dicetuskan oleh Julius Stahl. Pada saat yang hampir bersamaan muncul pula konsep negara hukum (*rule of Law*) yang dipelopori oleh A.V. Dicey. Menurut A.V. Dicey menguraikan adanya 3 (tiga) ciri penting negara hukum yang disebut dengan *rule of law*, yaitu:⁶⁶

1. Supermasi hukum, artinya tidak boleh ada kesewenangan-wenangan, sehingga seseorang hanya boleh dihukum jika melanggar hukum.

⁶⁵ Fuqoha, 2020, *Tinjauan Yuridis Kekuatan Hukum Penyelesaian Perselisihan Non-Litigasi Dalam Perselisihan Hubungan Industrial*, Jurnal Indonesian State Law Review 2, no. 2 hlm. 126

⁶⁶ Nuktoh Arfawie Kurdie, 2005, *Telaah Kritis Teori Negara Hukum*, Yogyakarta Pustaka Pelajar, hlm. 19.

2. Kedudukan yang sama didepan hukum, baik bagi rakyat biasa atau pejabat pemerintah.
3. Terjaminnya hak-hak manusia dalam undang-undang atau keputusan pengadilan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa jika suatu Negara mengabaikan dan melanggar hak asasi manusia dengan sengaja dan menimbulkan suatu penderitaan yang tidak mampu diatasi secara adil, maka Negara tersebut tidak dapat dikatakan sebagai suatu Negara hukum dalam arti sesungguhnya.⁶⁷ Satjipto Raharjo⁶⁸ mendefinisikan perlindungan hukum adalah upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara memberikan suatu kekuasaan kepada orang tersebut untuk melakukan tindakan yang dapat memenuhi kepentingannya. Sedangkan Philipus M. Hadjon⁶⁹ berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah suatu tindakan untuk melindungi atau memberikan pertolongan kepada subyek hukum, dengan menggunakan perangkat-perangkat hukum.

Ridwan berpendapat bahwa pada dasarnya perlindungan hukum mengandung dua aspek yakni preventif dan represif. Perlindungan hukum preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, dengan melakukan pengawasan terhadap aktivitas yang dilakukan sesuai dengan

⁶⁷ Zulham, 2013, *Hukum Perlindungan Konsumen*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta. hlm.133.

⁶⁸ Satjipto Raharjo, 2003, *Sisi-Sisi Lain Dari Hukum Di Indonesia*, Kompas, (selanjutnya disebut Satjipto Rahardjo I), Jakarta, hlm. 121.

⁶⁹ Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina ilmu, Surabaya, hlm.14.

norma-norma hukum sedangkan perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa, dengan mengembalikan pada situasi sebelum terjadinya pelanggaran norma-norma hukum.⁷⁰

Menurut Fitzgerald bahwa awal mula dari munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran ini dipelopori oleh Plato, Aristoteles (murid Plato), dan Zeno (pendiri aliran Stoic). Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral.⁷¹

Perlindungan hukum bila dijelaskan harfiah dapat menimbulkan banyak persepsi. Perlindungan hukum bisa berarti perlindungan yang diberikan terhadap hukum agar tidak ditafsirkan berbeda dan tidak cederai oleh aparat penegak hukum dan juga bisa berarti perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap sesuatu. Perlindungan hukum dalam hal ini sesuai dengan teori interpretasi hukum bahwa interpretasi atau penafsiran merupakan salah satu metode penemuan hukum yang memberi penjelasan yang gamblang mengenai teks undang-undang agar

⁷⁰ Ridwan HR, 2006, *Hukum Administrasi Negara*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 292.

⁷¹ Satjipto Raharjo, 2000, *Ilmu Hukum*, Bandung PT. Citra Aditya Bakti, (selanjutnya disebut Satjipto Rahardjo II), hal. 53.

ruang lingkup kaidah dapat ditetapkan sehubungan dengan peristiwa tertentu. Penafsiran oleh hakim merupakan penjelasan yang harus menuju kepada pelaksanaan yang dapat diterima oleh masyarakat mengenai peraturan hukum terhadap peristiwa konkrit. Metode interpretasi ini adalah sarana atau alat untuk mengetahui makna undang-undang. Pembenaannya terletak pada kegunaan untuk melaksanakan ketentuan yang konkrit dan bukan untuk kepentingan metode itu sendiri.⁷²

Penafsiran sebagai salah satu metode dalam penemuan hukum (*rechtsvinding*) berangkat dari pemikiran bahwa pekerjaan kehakiman memiliki karakter logikal. Interpretasi atau penafsiran oleh hakim merupakan penjelasan yang harus menuju kepada pelaksanaan yang dapat diterima oleh masyarakat mengenai peraturan hukum terhadap peristiwa yang konkrit. Metode interpretasi ini adalah sarana atau alat untuk mengetahui makna undang-undang.⁷³

Perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a. Perlindungan hukum preventif, yakni perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah

⁷² Sudikno Mertokusumo, 2009, *Penemuan Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 38.

⁷³ *Ibid*, hlm. 40.

sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

- b. Perlindungan hukum represif, yakni perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.⁷⁴

Berdasarkan penjelasan tersebut, perlindungan hukum merupakan segala upaya pemerintah untuk menjamin adanya kepastian hukum untuk memberi perlindungan kepada warganya agar hak-haknya sebagai seorang warga negara tidak dilanggar dan bagi yang melanggarnya akan dapat dikenakan sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan teori perlindungan hukum sebagaimana dikemukakan oleh Philipus M Hadjon, yakni perlindungan hukum preventif dan represif.

Di Indonesia, perlindungan hukum yang dimaksud senantiasa di dasari oleh Pancasila. Perlindungan pekerja secara tegas diatur pula dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan

⁷⁴ Philipus M. Hadjon, *Op.Cit*, hlm.38.

penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

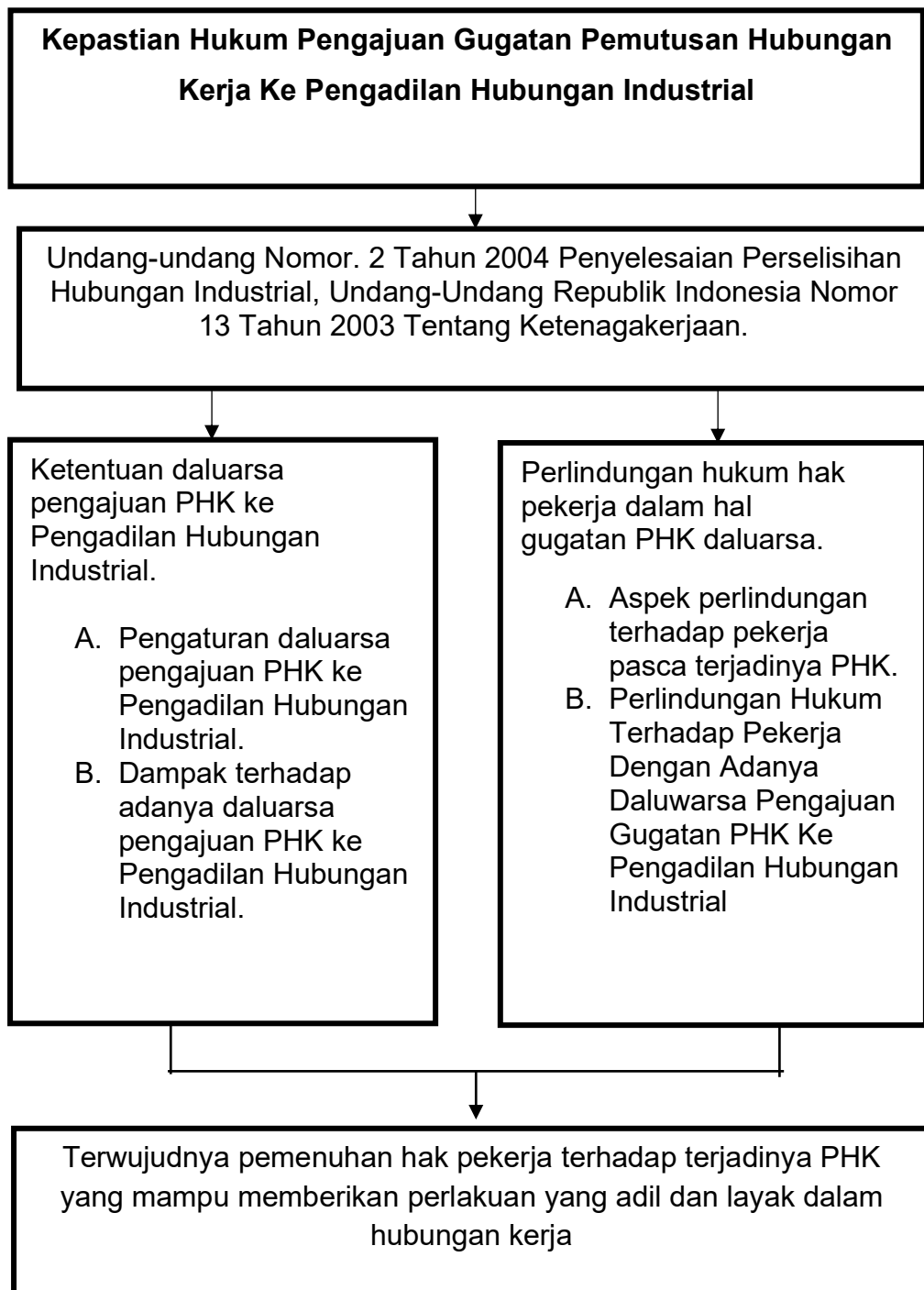
L. Alur Kerangka Pikir

Penelitian ini berjudul Kepastian Hukum Pengajuan Gugatan Pemutus Hubungan Kerja Ke Pengadilan Hubungan Industrial, dalam kajiannya menelaah dua variabel bebas yakni:

1. Ketentuan daluarsa pengajuan PHK ke Pengadilan Hubungan Industrial.
 - a) Pengaturan Analisis terkait pengaturan daluarsa pengajuan PHK ke Pengadilan Hubungan Industrial.
 - b) Dampak terhadap adanya daluarsa pengajuan PHK ke Pengadilan Hubungan Industrial.
2. Perlindungan hukum hak pekerja setelah terjadinya PHK.
 - a) Analisis terhadap aspek perlindungan terhadap pekerja pasca terjadinya PHK.
 - b) Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Adanya Daluwarsa Pengajuan Gugatan PHK Ke Pengadilan Hubungan Industrial

Adapun *output* dalam penulisan ini adalah Terwujudnya pemenuhan hak pekerja terhadap terjadinya PHK yang mampu memberikan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Bagan Kerangka Pikir



M. Defenisi Oprasional

- a. Kewenangan pengadilan merujuk pada hak dan kekuasaan yang dimiliki oleh pengadilan untuk memeriksa, mengadili, dan memutuskan perkara yang dihadapkan kepadanya sesuai dengan hukum yang berlaku, terkait pemutusan hubungan kerja.
- b. Hubungan industrial merujuk pada interaksi antara pengusaha, pekerja, dan organisasi pekerja (serikat pekerja) dalam konteks pekerjaan.
- c. Memeriksa adalah proses evaluasi, pengujian, atau penilaian terhadap sesuatu untuk menentukan kebenaran, keakuratan, atau kelayakan suatu gugatan.
- d. Gugatan adalah tindakan hukum yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok (penggugat) untuk meminta pengadilan memberikan keputusan terhadap suatu masalah atau sengketa yang melibatkan pihak lain (tergugat).
- e. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah tindakan resmi yang dilakukan oleh pengusaha untuk mengakhiri hubungan kerja dengan seorang pekerja.
- f. Putusan adalah keputusan resmi yang diambil oleh pengadilan atau badan peradilan lainnya setelah memeriksa dan mempertimbangkan suatu perkara.

g. Daluarsa adalah hukum atau ilmu sosial, yang umumnya merujuk pada masa berlakunya suatu hal atau dokumen yang dianggap kadaluwarsa (expire), atau bisa jadi ada kesalahan penulisan.

BAB II

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan pedoman atau standar prosedur yang memuat rangkaian tahapan, proses, atau cara sistematis yang digunakan untuk mencapai tujuan tertentu dengan tepat, taat asas, dan efisien serta berdasarkan urutan langkah-langkah teratur dan sistematis.⁷⁵

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, yaitu penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma. Sistem norma yang dibangun adalah mengenai asas-asas, norma, kaidah dari peraturan perundangan, putusan pengadilan, perjanjian, serta doktrin (ajaran). Lebih lanjut mengenai penelitian hukum normatif yaitu penelitian yang memiliki objek kajian tentang kaidah atau aturan hukum. Penelitian hukum normatif meneliti kaidah atau peraturan hukum sebagai suatu bangunan sistem yang terkait dengan suatu peristiwa hukum. Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk memberikan argumentasi hukum sebagai dasar penentu apakah suatu peristiwa telah benar atau salah serta bagaimana sebaiknya peristiwa itu menurut hukum.

⁷⁵ Irwansyah, 2020, *Penelitian Hukum (Pilihsn Metode dan Praktik Penulisan Artikel*”, Mira Buana, Yogyakarta, hlm. 50

B. Pendekatan Masalah

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai gugatan terhadap pemutusan hubungan kerja yang memiliki batasan daluwarsa sesuai ketentuan yang berlaku. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, yang melibatkan pengumpulan informasi dari responden melalui pernyataan tertulis maupun lisan untuk dijadikan sebagai bahan penelitian. Pendekatan yang diterapkan meliputi pendekatan Undang-Undang (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Dalam skripsi ini, pendekatan Undang-Undang dilakukan dengan meneliti semua undang-undang dan regulasi yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja. Pendekatan ini memberikan penulis kesempatan untuk menganalisis konsistensi dan kesesuaian antar undang-undang, serta hasil telaah tersebut akan digunakan sebagai dasar untuk menyelesaikan isu terkait pemutusan hubungan kerja.

C. Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) yaitu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder:

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yang dilaksanakan peraturan perundang-undangan (*pendekatan perundang-undangan/ statute approach*) yang menjadi dasar pengaturan isu hukum yang dikemukakan, di antaranya :

- a. Undang-undang Nomor. 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- b. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- c. *Burgerlijk Wetboek*.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder meliputi: publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen resmi meliputi buku teks, kamus hukum, jurnal hukum, dalam penulisan ini, bahan hukum sekunder meliputi buku yang membahas mengenai hukum perdata hukum administrasi negara dan pemutusan hubungan industrial.

D. Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode studi literatur yang dilakukan untuk mendapatkan bahan hukum primer maupun sekunder dan wawancara dengan nara sumber. Pengumpulan bahan hukum ini terlebih dahulu dengan mengklasifikasikan bahan hukum tersebut pada pokok permasalahan yang dibahas. Bahan-bahan hukum yang telah dikumpulkan tersebut kemudian akan diolah dan dikaji secara mendalam sehingga diperoleh gambaran yang utuh mengenai persoalan hukum yang diteliti

E. Analisis Bahan Hukum

Bahan hukum, baik yang bersifat primer maupun sekunder, akan diinventarisasi dan diidentifikasi dengan cermat untuk digunakan dalam menganalisis permasalahan yang terkait dengan penelitian ini. Proses ini sangat penting, mengingat kualitas dan relevansi bahan hukum yang dikumpulkan akan sangat mempengaruhi hasil analisis. Setelah bahan hukum yang diperoleh diolah, langkah selanjutnya adalah menganalisisnya secara kualitatif. Metode analisis kualitatif ini akan memudahkan penulis untuk menggali lebih dalam makna, konteks, dan implikasi dari setiap bahan hukum yang telah dikumpulkan.

Selanjutnya, hasil analisis tersebut akan disajikan secara deskriptif, yang memadukan teori-teori yang relevan dengan isu yang diteliti. Dengan cara ini, penulis dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang permasalahan yang ada, serta menawarkan wawasan baru berdasarkan temuan-temuan yang diperoleh.

Tahapan pengolahan bahan hukum dimulai dengan inventarisasi dan identifikasi sumber-sumber hukum yang relevan, baik yang bersifat primer, seperti undang-undang, putusan pengadilan, dan dokumen resmi, maupun yang bersifat sekunder, seperti literatur, jurnal, dan analisis hukum. Proses ini tidak hanya sekadar pengumpulan, tetapi juga mencakup evaluasi terhadap keakuratan dan relevansi sumber-sumber tersebut.

Setelah bahan-bahan hukum tersebut diinventarisasi, langkah berikutnya adalah melakukan sistematisasi. Proses sistematisasi ini melibatkan pengelompokan dan pengaturan semua bahan hukum yang ada dalam suatu kerangka yang terstruktur. Asas-asas hukum, teori-teori, dan konsep-konsep yang relevan juga akan dimasukkan ke dalam sistematisasi ini. Penulis akan mengidentifikasi doktrin dan bahan rujukan lain yang dapat memperkaya analisis, sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih utuh mengenai isu yang dihadapi.

Dalam sistematisasi ini, penting untuk mempertimbangkan interrelasi antara berbagai sumber hukum dan teori yang ada. Hal ini akan membantu dalam menciptakan suatu narasi hukum yang koheren, di mana setiap elemen saling mendukung dan menjelaskan satu sama lain. Dengan demikian, proses ini tidak hanya memberikan fondasi yang kuat untuk analisis, tetapi juga menciptakan ruang bagi penulis untuk menjelaskan kompleksitas permasalahan hukum yang sedang diteliti